

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ALLIANZ (LLS GROUP MANADO)**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT ALLIANZ (LLS GROUP MANADO)**

Oleh:

**Shalomitha Tessalonika Langie<sup>1</sup>**

**Rita N. Taroreh<sup>2</sup>**

**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

**Maxie Timbuleng<sup>4</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

<sup>4</sup>Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Manado

E-mail:

[<sup>1</sup>tesalangie11@gmail.com](mailto:1tesalangie11@gmail.com)

[<sup>2</sup>rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:2rita.taroreh@unsrat.ac.id)

[<sup>3</sup>genitagracia73@gmail.com](mailto:3genitagracia73@gmail.com)

[<sup>4</sup>Maxietimb@yahoo.com](mailto:4Maxietimb@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Allianz (LLS Group Manado). Fokus utama penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan aktif pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan kedisiplinan, serta menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at Allianz (LLS Group Manado). The main focus of this research is to see how the three factors affect employee performance both individually (partial) and jointly (simultaneous). The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data was obtained through distributing questionnaires to respondents who were active employees in the company. The results showed that Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation each had a significant effect on Employee Performance. In addition, the three variables simultaneously also affect performance improvement. These findings confirm that to achieve optimal employee performance, companies need to create a conducive work environment, foster discipline, and maintain and improve employee motivation.

**Keywords:** Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Dalam zaman sekarang persaingan dalam dunia bisnis semakin banyak perusahaan bersaing. Tenaga kerja adalah asset paling berharga bagi setiap organisasi karena peran mereka sangat penting dalam menentukan apakah perusahaan berhasil mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Kinerja yang baik dari tenaga kerja adalah salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan. Ini terutama berlaku untuk perusahaan yang beroperasi di sektor layanan, di mana interaksi langsung antar karyawan dan pelanggan sangat penting dalam menciptakan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Allianz Indonesia memperluas cakupannya ke berbagai region di Indonesia, termasuk Manado, Sulawesi Utara. Allianz (LLS Group Manado) didirikan untuk memenuhi kebutuhan finansial dan kesehatan masyarakat di area tersebut.

**Tabel 1. Target dan Pencapaian Allianz (LLS Group Manado)**

Tahun	Target Penjualan	Pencapaian	Percentase Capaian (%)	Ket
2022	9.000.000.000	9.280.000.000	103%	Tercapai
2023	9.500.000.000	9.850.000.000	104%	Tercapai
2024	10.000.000.000	10.680.000.000	107%	Tercapai

Sumber: Allianz (LLS Group Manado), 2025

Dapat dilihat dari Tabel 1, sasaran dari Allianz (LLS Group Manado) untuk periode tahun 2022-2024 adalah mencapai target penjualan. Ini menunjukkan bahwa karyawan atau agen yang bekerja di perusahaan tersebut melakukan tugas mereka dengan baik sehingga bisa mencapai target penjualan. Dalam sebuah perusahaan asuransi, agen merupakan bagian terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi penting menjaga agen agar kinerjanya tetap berkualitas. Meskipun demikian, lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan, agar menciptakan rasa nyaman dan semangat disetiap organisasi. Lingkungan yang baik meliputi bukan hanya dari fasilitas fisik tetapi bisa dilihat dari ruangan yang sejuk, pencahayaan yang memadai, dan alat kerja yang cukup, tetapi juga keadaan sosial dan psikologis harus diperhatikan dalam lingkungan kerja itu sendiri.

Allianz juga perlu memerlukan Disiplin Kerja karena ini adalah salah satu aspek utama untuk memastikan semua proses operasional berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan tepat waktu atau mengikuti aturan yang tertulis, namun menunjukkan komitmen dan tanggung jawab moral seorang karyawan atau agen terhadap tugas yang sudah diberikan kepada mereka, karena karyawan maupun agen memiliki tanggung jawab di bidang penjualan, pengolahan data penting, dan juga berinteraksi langsung dengan nasabah. Disiplin sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap kredibilitas perusahaan.

Selain itu, Motivasi Kerja juga faktor utama bagi karyawan maupun agen agar terus berusaha dan bertahan saat menghadapi tantangan pekerjaan. Motivasi sendiri berasal dari dalam diri seseorang, contohnya keinginan untuk berkembang. Allianz (LLS Group Manado) sebagai perusahaan yang kompetitif dalam hal pencapaian target sering menerapkan sistem insentif, dan penghargaan berdasarkan kinerja. meskipun demikian tidak semua karyawan atau agen termotivasi hanya karena aspek finansial. Banyak karyawan lebih terinspirasi oleh suasana kerja yang positif, kesempatan untuk belajar, atau bahkan rasa dihargai didalam tim. Maka dari itu Allianz harus mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi agar lebih dominan di unit kerja mereka agar strategi sumber daya manusia bisa lebih tepat. Ketiga hal ini tidak terpisah tetapi saling terkait, lingkungan kerja yang baik akan mendorong disiplin serta memunculkan motivasi. Disiplin yang tinggi biasanya muncul dari motivasi yang kuat dan suasana kerja yang nyaman. Pegawai akan berkembang dengan baik jika merasa dihargai dalam lingkungan kerja yang mendukung dan diperlakukan secara adil.

Penelitian oleh Simamora et all (2022) lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa di Manado. Penelitian ini berfokus pada satu variabel saja yaitu lingkungan kerja tanpa memasukkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang juga memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini memiliki pembauran dengan menggabungkan variabel lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja untuk memahami secara spesifik tentang faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Allianz (LLS Group Manado)”.

## Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado).
2. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado).
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado).
4. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019:83). Adapun beberapa indikator lingkungan kerja oleh Budiasa (2021:43), yaitu sebagai berikut: Suasana Kerja, Hubungan dengan Rekan Kerja, Tersedianya Fasilitas Kerja.

### Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena jika seorang karyawan memiliki sikap disiplin yang baik maka peluang untuk mencapai keberhasilan semakin tinggi (Hasibuan, 2020:193). Beberapa indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:194), adalah sebagai berikut; Tujuan dan Kemampuan Teladan dan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan semangat yang timbul dari dalam diri individu karena mereka merasa terpengaruh, berenergi, dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan penuh keinginan, kebahagiaan, dan kesungguhan. Akibatnya, hasil yang mereka laksanakan mencapai standar yang tinggi (Afandi, 2021:23). Terdapat beberapa indikator menurut Hasibuan (2020:142), yaitu sebagai berikut; Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, Kebutuhan Perwujudan Diri.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, serta bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan tetap memperhatikan nilai-nilai moral serta etika (Panggabean, 2020:209). Menurut Kasmir (2021:69) terdapat tiga indikator kinerja karyawan, diantaranya adalah; Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu.

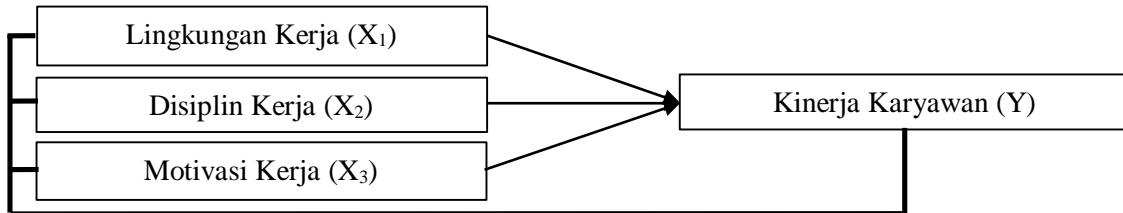
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Sundayo, Sendow, dan Lumintang (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu. dalam penelitian ini adalah karyawan Paris Superstore Kotamobagu yang berjumlah 205 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling dan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 67 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan human relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa human relation, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu.

Penelitian Simamora, Lengkong dan Taroreh (2022) bertujuan bertujuan mengetahui kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN persero area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan dan secara parsial Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kecerdasan Emosional (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian Pangaila, Nelwan, dan Lengkong (2022) bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Populasi penelitian sebanyak 50 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BKD). Sedangkan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifika

### Metode Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Kajian teori, 2025

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub>: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub>: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub>: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>4</sub>: Diduga Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang akan dipakai di studi ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan cara fokus pada pengukuran angka yang objektif dan analisis statistik di dalam data angka yang diperoleh dari survei, kuesioner, atau eksperimen yang disusun dengan rapi (Sugiyono, 2020:16).

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Allianz (LLS Group Manado). Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena populasi berjumlah 110 agen/karyawan, dan dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Pada penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan *Rumus Slovin*, yang berguna untuk menghitung ukuran sampel ketika populasi diketahui tidak terlalu besar. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini minimal 53 responden yang bekerja di Allianz (LLS Group Manado).

### Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan langsung dan pengamatan terhadap objek yang diteliti melalui kuesioner. Dalam hal ini agen/karyawan Allianz (LLS Group Manado) diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak ketiga, tidak diperoleh langsung oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data ini seperti data yang harus diisi seperti dokumentasi, foto, dan laporan.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019:83)	1) Suasana Kerja 2) Hubungan dengan Rekan Kerja 3) Fasilitas Kerja
Disiplin Kerja (X2)	Sebuah metode yang digunakan oleh manajer untuk merubah perilaku karyawan serta meningkatkan pemahaman dan keinginan mereka mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:12)	1) Tujuan dan Kemampuan 2) Teladan Pimpinan 3) Balas Jasa 4) Keadilan 5) Pengawasan 6) Sanksi
Motivasi Kerja (X3)	Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Tinggi rendahnya pengaruh motivasi terhadap kinerja bergantung pada sejauh mana motivasi tersebut diberikan kepada individu (Uno, 2023)	1) Kebutuhan Fisik 2) Rasa Aman 3) Sosial 4) Penghargaan 5) Aktualisasi Diri
Kinerja Karyawan (Y)	pencapaian hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2020:77)	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui kuesioner, observasi langsung terhadap responden. Selain itu, informasi untuk penelitian ini diperoleh melalui interview (wawancara). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail tentang subjek dan objek dalam penelitian ini. Untuk pengumpulan data Kuesioner dilakukan dengan menyebar formulir kuesioner di bantu dengan para staff bagian kepegawaian dan hukum.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas merupakan alat ukur faktual yang menunjukkan tingkat presisi suatu instrument dan menentukan presisi dari apa yang ingin diukur. Uji validitas untuk validitas setiap item pernyataan dalam kuesioner penelitian (Janti, 2014).

Uji reliabilitas dilakukan dalam suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui berapa Tingkat validitasnya sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat diulang pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur seberapa konsisten hasil nilai yang diukur dengan instrumen pengukur yang sama berulang kali (Janti, 2014).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.
2. Uji Linearitas merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti.
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variable (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan komputer yang telah terinstall program SPSS. 26 Melalui persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- |   |                     |
|---|---------------------|
| Y   | = Kinerja Karyawan  |
| a   | = Konstanta         |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub> | = Koefisien Regresi |
| X <sub>1</sub>  | = Lingkungan Kerja  |
| X <sub>2</sub>  | = Disiplin Kerja    |
| X <sub>3</sub>  | = Motivasi Kerja    |
| e   | = Kemungkinan Error |

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya menghitung seberapa besar kemampuan model untuk mewakili variasi variabel dependen

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)**

Uji Uji F dalam bentuk dasarnya menunjukkan apakah setiap variable bebas yang diletakan dalam model memiliki pengaruh yang saling menguatkan terhadap variable terikat. Untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2020).

Uji t secara sepintas, tampaknya menunjukkan seberapa besar pengaruh sebuah variable penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2020). Uji ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05.

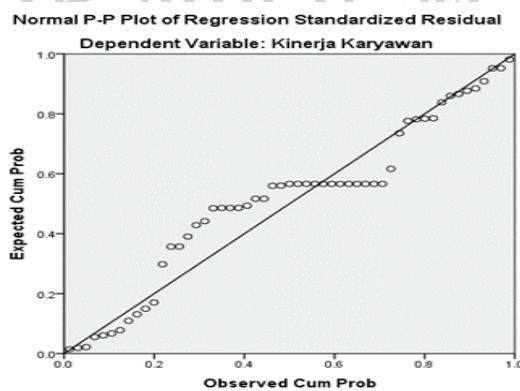
## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation		Sig	Status	Cronch Alpha	Status
		R Hitung	R Tabel				
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.786					
	X1.2	0.720					
	X1.3	0.769	0.273	.000	Valid	0.796	Reliabel
	X1.4	0.735					
	X1.5	0.801					
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.563					
	X2.2	0.697					
	X2.3	0.666	0.273	.000	Valid	0.751	Reliabel
	X2.4	0.651					
	X2.5	0.768					
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.900					
	X3.2	0.694					
	X3.3	0.768	0.273	.000	Valid	0.804	Reliabel
	X3.4	0.657					
	X3.5	0.781					
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.818					
	Y.2	0.815					
	Y.3	0.572	0.273	.000	Valid	0.791	Reliabel
	Y.4	0.852					
	Y.5	0.646					

Sumber: Data Olahan SPSS 29, 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel dengan signifikan setiap pernyataan adalah < 0.005. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Dan juga dapat dilihat dari Cronbach's Alpha telah memenuhi uji reliabilitas karena angka untuk setiap pernyataan menyatakan bahwa semua item dapat digunakan sebagai kuesioner untuk penelitian

**Pengujian Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas. Karena grafik terlihat titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Sminov (K-S)**

N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
Cases >= Test Value	Std. Deviation	1.19334033
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.149
	Negative	-.164
Test Statistics		.164
Asym. Sig (2-tailed)		.010 <sup>c,d</sup>

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dapat dilihat dari Tabel 3. diatas dengan menggunakan pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,010 > 0,5$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

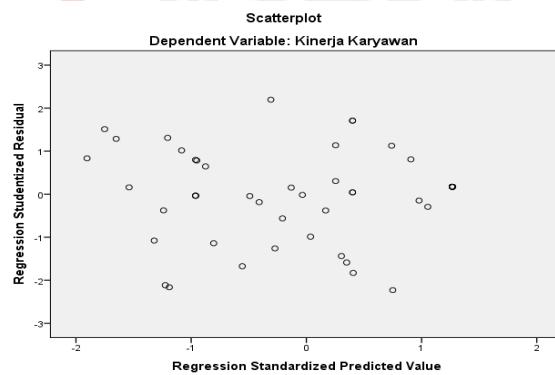
**Tabel 5. Collinearity Model**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Lingkungan Kerja		.448	.448	2.232
Disiplin Kerja		.308	.308	3.252
Motivasi Kerja		.502	.502	1.993

(Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025)

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk variabel bebas pada tabel 5 diketahui menunjukkan tidak terjadi Multikolinearitas karena VIF  $< 10$  atau tolerance  $> 0.1$ .

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**  
Sumber: Kajian teori, 2025

Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.037	1.769		.586	.560
	Lingkungan Kerja	.464	.093	.522	5.006	.000
	Disiplin Kerja	.151	.126	.150	1.196	.238
	Motivasi Kerja	.335	.102	.325	3.299	.002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Dari Tabel 6. dapat diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 1.037 + 0.464 (X1) + 0.151 (X2) + 0.335 (X3) + e$$

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Konstanta = 1.037, dapat diartikan jika nilai variable bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) = 0, Maka nilai  $Y = 1.037$
2. Besarnya nilai  $\beta_1$  adalah 0.464 menunjukkan arah hubungan Positif (searah) antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya adalah jika skor variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.464 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Sebaliknya, Jika skor variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) turun maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0.464 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Hal Ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Besarnya nilai  $\beta_2$  adalah 0.151 menunjukkan arah hubungan Positif (searah) antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya adalah jika skor variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.151 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Sebaliknya, Jika skor variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) turun maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0.151 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Hal Ini berarti semakin baik Disiplin Kerja ( $X_2$ ) maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
4. Besarnya nilai  $\beta_3$  adalah 0.335 menunjukkan arah hubungan Positif (searah) antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya adalah jika skor variable Motivasi Kerja ( $X_3$ ) meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.335 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Sebaliknya, Jika skor variable Motivasi Kerja ( $X_3$ ) turun maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0.335 satuan dengan asumsi variable lain konstan. Hal Ini berarti semakin baik Motivasi Kerja ( $X_3$ ) maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.747	1.229

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Berdasarkan hasil olah data SPSS pada Tabel 7 maka diperoleh  $R^2$  sebesar 0,762 atau 76,2% artinya variabilitas variabel perubahan Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Sedangkan koefisien korelasi berganda ( $R$ ) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja secara bersama sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan ( $R$ ) sebesar 0,873 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat.

**Pengujian Hipotesis****Uji T**

Tabel 6 menunjukkan:

1. Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar  $5.006 > \text{nilai t tabel } 2,009$  dengan sig variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,00 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,196 >$  nilai t tabel 2,009 dengan sig variabel X2 sebesar  $2,38 >$  tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Uji pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,299 >$  nilai t tabel 2,009 dengan sig variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,2 <$  tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji F**

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	78.826	52.159	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49	1.511		
	Total	52			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11.549, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* Berdasarkan hasil olah data SPSS Tabel 8 menunjukkan bahwa  $F$  hitung sebesar 52.195 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena tingkat probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 atau ( $\alpha=5\%$ ) sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado)**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai THL di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, mampu menciptakan rasa nyaman dan motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Simamora, Lengkong dan Taroreh (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peranan sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lensun (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas terlebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didukung oleh Rorong, Mangantar dan Rogi (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan membantu karyawan mempertahankan kualitas pekerjaannya, menyelesaikan target tepat waktu, serta meningkatkan rasa tanggung jawab. Faktor motivasi yang baik juga berkontribusi dalam membangun suasana kerja yang lebih positif dan produktif. Meski demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja agar hasil kinerja dapat semakin optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang harus dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian target perusahaan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allianz (LLS Group Manado)**

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi

Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sementara disiplin kerja membantu menjaga keteraturan, ketertiban, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Di sisi lain, motivasi kerja berperan penting dalam menumbuhkan semangat, inisiatif, dan rasa tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas. Sinergi dari ketiga variabel ini akan berdampak positif terhadap pencapaian target, kualitas layanan, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan tugas terbukti mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang kuat, baik secara internal maupun eksternal, dapat mendorong karyawan untuk mencapai target kerja secara maksimal.
4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 47,6% variasi dalam kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.476. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara terpadu guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Perusahaan disarankan untuk terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung aktivitas kerja. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Dalam aspek kedisiplinan, perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan dan pemberian sanksi maupun penghargaan yang konsisten. Meskipun disiplin telah berpengaruh signifikan, peningkatan sistem manajemen kedisiplinan akan semakin memperkuat budaya kerja yang positif.
3. Terkait motivasi kerja, manajemen diharapkan dapat memberikan dorongan yang bersifat internal maupun eksternal, seperti pengembangan karier, pelatihan, penghargaan, dan insentif, agar karyawan tetap termotivasi untuk memberikan performa terbaik.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasilnya lebih bervariasi dan dapat dibandingkan secara lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Budiasa, I.K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya*. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Janti, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pangaila, N., Nelwan, O.S., & Lengkong, V.P.K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1450–1462.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39526>

Panggabean, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press.

Rorong, N.E., Mangantar, M., & Rogi, M. (2024). The Influence Of Motivation, Competence And Work Environment Towards Employee Performance At Manado City Tourism Office. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 03, 1298-1309.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/58179/47669>

Simamora, H.F., Lengkong, V.P.K., & Taroreh, R.N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 1120–1131.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37819>

Sundayo, K.A., Sendow, G.M., & Lumintang, G.G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 223–232.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35212>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Uno, H.B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara